

FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

GRADO EN ESTUDIOS DE ASIA ORIENTAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Curso 2015-2016

Desregulación económica en Japón y sus consecuencias sobre la juventud

Mireia Escrivà Monzó

1332744

TUTOR

JOAQUÍN BELTRÁN ANTOLÍN

Barcelona, Juny de 2016

Datos del TFG

Título: Desregulación económica en Japón y sus consecuencias sobre la juventud

Autora: Mireia Escrivà Monzó

Tutor: Joaquín Beltrán Antolín

Centro: Universitat Autònoma de Barcelona, Facultat de Traducció i Interpretació.

Estudios: Estudios de Asia Oriental

Curso académico: 2015-2016

Palabras clave

Japón, crisis económica, crisis Heisei, desregulación, trabajo a tiempo parcial, trabajo atípico, freeter, masculinidad

Japó, crisi econòmica, crisi Heisei, desregulació, treball a temps parcial, treball atípic, freeter, masculinitat

Japan, economic crisis, Heisei crisis, deregulation, irregular work, atypical work, freeter, masculinity

Resumen del TFG

A lo largo del tiempo, Japón ha introducido cambios en el sistema que regula su actividad económica para adaptarse a la situación concreta de cada contexto. Ahora bien, en lo referente a los cambios realizados a raíz de la crisis de los años 90 cabe decir que estos han permanecido vigentes de un modo u otro hasta la actualidad. El objetivo de este trabajo es analizar cuáles han sido estos cambios, por qué se produjeron y en qué medida afectan actualmente a un segmento concreto de la población como es el de los hombres jóvenes de la sociedad japonesa.

Al llarg dels anys, el Japó ha introduït canvis en el sistema que regula la seva activitat econòmica per tal d'adaptar-se a la situació concreta de cada context. Ara bé, pel que fa als canvis realitzats arran de la crisi dels anys 90 cal dir que aquests han estat vigents d'una manera o altra fins a l'actualitat. L'objectiu d'aquest treball és analitzar quins van ser aquests canvis, per què es van produir i en quina mesura afecten actualment a un sector concret de la població com és el dels homes joves de la societat japonesa.

Over the years, Japan has introduced changes in the system that regulates its economic activity to adapt itself to the specific situation of each context. However, with regard to changes following the crisis of 90 years we must say they have remained one way or another until the present day. The purpose of this paper is to analyze what were these changes, why they occurred and to what extent they are affecting a particular segment of the population such as young men of Japanese society.

Aviso legal

© Mireia Escrivà Monzó, Barcelona, 2016. Todos los derechos reservados.

Ningún contenido de este Trabajo puede ser objeto de reproducción, comunicación pública, difusión y/o transformación, de forma parcial o total, sin el permiso o la autorización de su autora.

Avís legal

© Mireia Escrivà Monzó, Barcelona, 2016. Tots els drets reservats.

Cap contingut d'aquest treball pot ésser objecte de reproducció, comunicació pública, difusió i/o transformació, de forma parcial o total, sense el permís o l'autorització de la seva autora.

Legal notice

© Mireia Escrivà Monzó, Barcelona, 2016. All rights reserved.

None of the content of this academic work may be reproduced, distributed, broadcast and/or transformed, either in whole or in part, without the express permission or authorization of the author.

Contenido

1. Introducción.....	4
2. Marco teórico: conceptos clave	4
3. Marco y contexto histórico	7
4. Aparición de una nueva clase: <i>Freeters</i>	9
5. Diferentes posturas: ¿decisión libre o impuesta?	10
6. Evolución de la situación económica en Japón	15
6.1. Inicio de la crisis de 1990	15
6.2. Inicio de la crisis de 2008	16
7. Otras consecuencias, retos y posibles soluciones.....	19
8. Expectativas: masculinidad y madurez.....	21
9. Conclusión.....	24
10. Bibliografía.....	25

1. Introducción

Los cambios en el mercado laboral japonés se acentuaron a partir de la crisis financiera asiática de finales de los años 90. Con ello, el tipo de puestos de trabajo que se ofrecía a gran parte de la población pasó de ser estable y ofrecer cierto bienestar y seguridad a empleos precarios y, en la mayoría de los casos, de breve duración. Aunque esta situación afectó a todos los sectores de la población japonesa, aquí nos centraremos de una forma particular, en el análisis de las consecuencias que este cambio tuvo sobre los jóvenes varones quienes, a lo largo de los años, experimentan mayores dificultades para independizarse, contraer matrimonio e incluso crear su propia familia, pues las únicas opciones de trabajo que logran conseguir a tiempo parcial no les permiten hacer frente a los diferentes gastos que todo lo anterior conlleva. Aunque estas decisiones pueden considerarse solo como una posible opción para el individuo, hay que tener en cuenta que, en el contexto japonés, tal y como analizaremos en este trabajo, existe una gran presión social para que se cumplan. Visto esto, se puede entender que este segmento concreto de la población se ve afectado tanto a nivel económico como social, pues además de enfrentarse a problemas económicos derivados como puede ser la imposibilidad de hacer frente a un alquiler, también afrontan otro tipo de problemas: problemas sociales creados por las expectativas sociales que existen. La suma de ambos aspectos ha provocado cierta desmotivación y ansiedad entre los jóvenes, quienes tienden a creer que han fracasado en su intento de convertirse en miembros plenos de la sociedad.

La estructura de este trabajo comienza con el desarrollo de un marco teórico e histórico para entender el contexto en el que se han producido los cambios en el sistema laboral japonés, el porqué de estos y sus consecuencias. Una vez conocido el marco general, el objetivo específico será el de relacionar esta información con la figura concreta del joven varón japonés, llegando así a discernir cómo el nuevo modelo y condiciones laborales afectan a su imagen y vida diaria.

2. Marco teórico: conceptos clave

Para abordar el proceso de desregulación laboral en el contexto específico de Japón se han desarrollado varios conceptos que hacen referencia a las diferentes formas o tipos

de trabajo existentes en el país. La diversidad de esta conceptualización puede provocar confusión. Es por ello que antes de comenzar el análisis es necesario definir algunos conceptos que posteriormente se utilizarán en el mismo.

El concepto de desregulación, tal y como explica Krugman, hace referencia a los procesos que intentan suprimir normas, leyes y regulaciones que dirigen y controlan la actividad económica. Así pues, lo que se intenta conseguir con esto es facilitar el funcionamiento de la libre competencia, así como el hecho de que sean las propias fuerzas del mercado las que regulen e impulsen la economía (Krugman, 2012).

Otros conceptos importantes que se han creado para explicar los cambios en el mundo laboral son *atypical employment* (empleo atípico) y *non-standard employment* (empleo no estándar), habitualmente confundidos entre sí. Según Sato Hiroki (2001) un *standard employment* (empleo estándar) es aquel que no está marcado por una duración determinada. Aunque suele ser un puesto permanente, el tiempo de su duración no se especifica. En contraposición a este concepto se entendería que un empleo no estándar es aquel que está fijado dentro de un plazo determinado, donde existe un contrato que especifica en qué momento se deberá abandonar el puesto de trabajo. En este mismo análisis, Sato define como *typical employment* (empleo típico) aquel en el que se tiene una relación de trabajo continua y a tiempo completo con una empresa en particular. Del mismo modo que ocurre con la definición anterior, en contraposición a este concepto se define el empleo atípico como todo aquel que no cumpla ese criterio, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial o aquellos que trabajan desde sus hogares. De forma más concisa se podría aclarar la confusión entre ambos conceptos diciendo que todos los trabajos no estándar entrarían dentro de la categorización de trabajo atípico, pero no todos los trabajos atípicos son, necesariamente, no estándar (Sato, 2001).

También es importante definir otros conceptos que se refieren a diferentes tipos de prácticas laborales existentes en Japón y que se incluyen dentro de la categoría de empleo atípico. El primero es el denominado en inglés *part-time job* (trabajo a tiempo parcial) definido según el Management and Coordination Agency's Workforce Surveys como la forma de empleo que conlleva trabajar menos horas semanales que un empleado a tiempo completo. Comúnmente, este tipo de trabajadores trabajan por turnos y permanecen en guardia mientras están fuera de servicio y durante sus

vacaciones para poder cubrir un puesto si se les necesita. De forma más concreta, se considera que un trabajador a tiempo parcial habitualmente trabaja menos de 30 o 35 horas por semana.¹ Otro concepto relacionado es *arubaito* (アルバイト) o, en inglés, *side job* (trabajo secundario) que, como bien indica su nombre, es el trabajo que se realiza simultáneamente con otro empleo o mientras se estudia. Dentro de los diferentes tipos de trabajo considerados como atípicos se encuentran también los *dispatched workers*, o personal contratado por las llamadas *dispatched work agencies* con la finalidad de ser enviados a otras empresas y allí realizar un trabajo concreto que les ha sido asignado previamente. Este tipo de empleados están divididos en dos categorías: regulares y registrados. El término de 'registrado' hace referencia a los trabajadores que se registran en las agencias buscando un tipo de trabajo concreto. Por otro lado, el personal considerado como 'regular' es contratado por este tipo de agencias como trabajadores regulares o, al menos, sin ninguna limitación por periodo de tiempo especificada (Sato, 2001).

Por otra parte, es necesario analizar el significado de *freeter* o *furita* (フリーター), que surge en Japón a finales de los años 80 como una combinación de las palabras *free* (libre) en inglés y *arbeiter* (trabajador) en alemán. En sus inicios este concepto se utilizaba para describir a todo aquel joven que, deliberadamente, decidía rechazar el modelo de trabajo estable y decantarse hacia un modo de vida más libre que le permitiera trabajar en puestos con menores cargas como, por ejemplo, en trabajos a tiempo parcial. Actualmente, y a partir de la crisis de finales de los años 90, esta es una expresión que se utiliza para referirse a aquellas personas que carecen de un empleo a tiempo completo o que, directamente, se encuentran desempleadas. De este grupo se excluye a las amas de casa y a los estudiantes (Allison, 2013).

Por último, otro concepto que también requiere cierta explicación es el de riesgo laboral. Aunque habitualmente se entienda como la posibilidad de que un trabajador sufra una enfermedad o accidente laboral, en este contexto se debe entender como las posibilidades que existen de ser fácilmente despedido del puesto que se ocupa, así como estar expuesto a unas condiciones de trabajo consideradas precarias, como por ejemplo

¹ Habitualmente, en las publicaciones académicas en inglés, se hace referencia a este tipo de puestos de trabajo con el nombre de *irregular job*, pero hay que tener en cuenta que su traducción en español no se corresponde exactamente con el significado del término “trabajo irregular” ya que este se refiere a todo aquel empleo que no está registrado legalmente mediante un contrato. Por este motivo en este trabajo se ha optado utilizar el término “trabajo a tiempo parcial” como traducción del concepto inglés *irregular job*.

tener un salario por debajo del mínimo salarial establecido o no contar con un seguro laboral.

3. Marco y contexto histórico

John Maynard Keynes desarrolló una teoría económica (conocida posteriormente como keynesianismo) que caracterizó el modo de actuar de las economías desarrolladas hasta la primera mitad del siglo XX. El interés final de esta teoría era intentar dotar a las instituciones nacionales e internacionales de poder para controlar la economía en épocas de recesión o de crisis. Ahora bien, con la llegada de la crisis de 1973, también conocida como la primera crisis del petróleo, esta teoría fue perdiendo fuerza. El nuevo escenario de estancamiento e inflación que trajo consigo la crisis desafiaba los postulados del keynesianismo y, en esas circunstancias, otro tipo de teorías empezaron a ganar más fuerza. Fue así como, a finales de los años 70, la teoría neoliberal empezó a contar con amplia popularidad en el mundo académico y también político como forma alternativa al fracaso del keynesianismo. De este modo logró no solo convertirse en el nuevo discurso hegemónico, sino que, además, se incorporó en el sentido común de las personas, influyendo en su forma de interpretar, vivir y comprender el mundo (Harvey, 2005). En el corazón del neoliberalismo se encontraba la noción de la libertad individual, considerada fundamental para el bienestar humano y que se extiende a todos los aspectos de la sociedad, incluyendo la libertad de conciencia, libertad de expresión, libertad de asociación, el derecho a la propiedad privada y la libertad de tomar decisiones personales sin ser obstaculizado por el Estado. En lo referente a la economía, la imposición del mercado libre conllevaría la posibilidad de conseguir contratos con menores restricciones y, en el caso concreto del mercado laboral, la creación y expansión de contratos mucho más flexibles. Incluso los trabajadores regulares, que cada vez iban disminuyendo más en número, se verían presionados a aceptar condiciones laborales más flexibles como, por ejemplo, aceptar nuevas y más funciones dentro de su puesto, mejora de sus cualificaciones o peticiones para trasladarse a nuevas ubicaciones. Aunque bien es verdad que este proceso de desregulación se centra en el contexto euroamericano, cabe tenerlo en cuenta ya que, con pocos años de diferencia, esta misma transición hacia el sistema neoliberal se repetiría en territorio japonés.

Con la derrota tras la Segunda Guerra Mundial, Japón se vio sumido en la ruina, la pobreza y la hambruna. Los victoriosos estadounidenses, por el contrario, se podían alimentar bien, contaban con unos altos estándares de vida y disfrutaban de una cultura popular floreciente. Esta prosperidad despertó asombro entre los ciudadanos japoneses quienes, fijando su mirada en el antiguo rival, convirtieron la abundancia y la riqueza en su principal objetivo nacional. Se hicieron grandes esfuerzos intentando alcanzar este objetivo y gracias a ello, una vez llegados a los años 50, Japón inició la reconstrucción económica empezando a disfrutar de un nuevo período de crecimiento. Con ello, a medida que los ingresos se duplicaban y el nivel de vida mejoraba, un nuevo estilo de vida de clase media empezó a surgir. La figura representativa de esta clase media era el llamado *salaryman*, símbolo de centralidad y modelo a seguir por todo aquel que aspirara a conseguir el buen nivel de vida que se prometía. Esta figura se caracterizaba por tener un trabajo estable, de por vida, que le permitía disfrutar de seguridad en su vida y la de su familia, así como la posibilidad de planificarla sin tener que prever ningún tipo de riesgo (Allison, 2013). Lo único que se tenía que dar a cambio por esta seguridad era la lealtad y gran parte del tiempo, el cual se dedicaba íntegramente a la empresa, llegando incluso a arraigar la propia identidad en ella. También cabe mencionar que el *salaryman* no representaba simplemente a un tipo de trabajador ejemplar, sino que, además, también representaba una forma de vivir y de pensar centrada en la familia nuclear, donde debía existir un ama de casa y un importante énfasis en la educación como medio de éxito. Por último, es importante remarcar que, como ya hemos dicho, la figura del *salaryman* era más una tipificación que una realidad. Se trataba de un ideal que contaba con la fuerza organizadora de la sociedad.

En Japón, a principios de los años 70, se difundió la sensación de riqueza y abundancia que se deseaba conseguir como el primer objetivo de la nación. Este país era ahora la segunda economía más grande del mundo, lo que la hacía sentirse más segura frente a Estados Unidos. Sin embargo, esta situación solo duró hasta comienzo de los años 90 ya que, por aquel entonces, la burbuja económica estalló y Japón entró en un periodo prolongado de recesión. El gobierno trataba de mejorar la situación invirtiendo grandes cantidades de dinero en proyectos de obras públicas, pero no fue suficiente para estimular la economía. Además, este momento coincidió con el fin de la era Showa y el

inicio de la Heisei en el año 1989, la cual le da su nombre a este periodo, conocido con el nombre de Crisis de Heisei.

Tal y como sucedió en América y en Europa, esta situación de crisis económica también forzó a Japón a llevar a cabo cambios en su estructura económica y social. En lo referente a la reforma de la estructura y del sistema económico cabe mencionar que el sistema de dependencia anteriormente descrito empezó a considerarse un obstáculo para el crecimiento económico, pues se consideraba que dificultaba a los individuos el poder tomar la iniciativa y desarrollar su espíritu emprendedor. Con ello se optó por adoptar los principios del neoliberalismo que, como ya mencionamos anteriormente, se caracterizaban por la disminución del papel del Estado y el aumento en la responsabilidad del empleador y los empleados. Además, las empresas beneficiadas por la flexibilidad de este nuevo sistema se enfrentaban ahora a una menor resistencia a la hora de despedir empleados o contratarlos a tiempo parcial o temporal. Esto creó un perfil laboral caracterizado por los puestos de corta duración, la individualidad y la flexibilidad.

En lo referente a los cambios en la estructura social, se puede decir que la formación social de la clase media que tomó fuerza en el Japón de posguerra, representada por la figura del *salaryman*, había llegado a su límite de crecimiento en este contexto. Instituciones como el empleo de por vida o el énfasis en la educación como medio de éxito perdieron peso y el estilo de vida de los *salaryman* dejó de ser atractivo para los jóvenes. Es en este contexto donde surgen los trabajadores atípicos y el fenómeno que vamos a analizar (Smith, 2006).

4. Aparición de una nueva clase: *Freeters*

Este apartado analizará la imagen generalizada que tenía la sociedad japonesa de los *freeters* en el momento de su surgimiento. Tal y como explica Colin S. Smith (2006), en el verano de 2001 en la prensa japonesa aparecían muchas noticias e historias de un grupo de personas a los que se les denominaba *freeter*. Estos eran habitualmente descritos en los medios de habla inglesa con el término *slacker* (holgazán) y se les definía como jóvenes que habían renunciado a seguir una carrera profesional y trabajaban en empleos a tiempo parcial. Además de la manera en la que se les describía,

también llama la atención el tono de alarma con el que se explicaba cómo la cifra de este tipo de trabajadores había aumentado a partir del inicio de la recesión. Según datos de Ministerio de Asuntos Interiores y Comunicación de Japón, en 1997 estos suponían un 23,2% mientras que a principios de 2001 habían pasado a representar el 27,2% de la población activa del país. Algunos investigadores del momento argumentaban que este tipo de trabajadores empezaría a reducirse una vez la crisis terminara, pues era esta misma la que les empujaba a trabajar en esos empleos, así como a adoptar la actitud que seguían. Aunque esta conjetura parecía razonable entraba en conflicto directo con lo que expresaban los propios *freeters*. Smith explica en su estudio cómo muchos *freeters* le confesaron personalmente estar hartos del estilo de vida de los *salaryman*, siendo este el motivo que les llevó a actuar y a seguir el camino de los trabajos atípicos.

Con esto, el autor aporta la reflexión acerca de que las razones económicas no son la única explicación de la situación y del aumento de este tipo de trabajadores, sino que, además de estos motivos, existe un cambio en los valores que también desempeña un papel central en la reorganización del trabajo. Según esta perspectiva, en Japón más que debido a una imposición *top-down* de nuevas formas de trabajo, los *freeters* y otros trabajadores atípicos empezaron a trabajar con contratos a tiempo parcial como una manera de dar un nuevo significado al trabajo y practicar otras formas de vida alternativas. Smith refuerza este argumento al remarcar cómo los *freeters* a los que entrevistó expresaban de forma generalizada insatisfacción con las corrientes principales que habían caracterizado la sociedad japonesa desde los años 50 y se cuestionaban el precio que tenían que pagar para seguir la forma de vida de un *salaryman*, no solo por el aburrimiento que decían que esta les producía, sino también por el miedo y la ansiedad que les suponía. En este contexto se enmarca la aparición de dos teorías que analizaremos a continuación (Smith, 2006).

5. Diferentes perspectivas: ¿decisión libre o impuesta?

A partir de la crisis asiática de 1997, con el incremento del empleo atípico en Japón, muchas investigaciones trataron de explicar el porqué de este cambio en las prácticas laborales. En líneas generales, surgieron dos interpretaciones opuestas sobre cómo y porqué los trabajadores japoneses decidían ocupar esos puestos de trabajo en concreto.

La primera es la que considera que el aumento de los empleos atípicos no solo es una respuesta a los cambios en la estructura económica y laboral propiciados por la desregulación sino también es el resultado de las respuestas y las decisiones autónomas hechas por los propios individuos. Así pues, esta perspectiva ofrece una interpretación positiva del trabajo atípico y de su aumento ya que se considera simplemente el reflejo de las preferencias del trabajador, la ampliación de la gama de oportunidades en el empleo y la creación de formas más flexibles de trabajo. Tal y como señala Takeshi Inagami, el trabajo denominado habitualmente atípico podría interpretarse como una nueva forma de trabajo, un “new way of working” (Inagami, 1990). La otra interpretación considera que esta tendencia es la consecuencia de la imposición por parte de las empresas de unas condiciones laborales precarias que les permiten reducir sus costes de producción durante la recesión económica en la que se encontraba el país. Esta sería la perspectiva negativa, ya que, tal y como argumentan, las oportunidades de trabajo en empleos atípicos carecen de estabilidad y, en la mayoría de los casos, implican un trabajo no calificado, de bajos salarios y con malas condiciones laborales. Señalan el hecho de que los trabajadores acceden a estos puestos de trabajo simplemente porque no pueden conseguir nada mejor (Suehiro, 2001). Con ello, lo que desarrollaremos a continuación proporcionará un amplio panorama del trabajo atípico en Japón desde el inicio de la crisis económica en los años 90, para esclarecer si realmente este modo de empleo ofrecía las condiciones de trabajo flexible capaces de satisfacer las preferencias de los trabajadores frente al empleo típico que no podía hacerlo o si, por el contrario, estos puestos de trabajo, incapaces de satisfacer estas expectativas, eran simplemente ocupados a la fuerza como defiende la otra perspectiva.

Las encuestas de opinión laborales realizadas anualmente por el Instituto Japonés de Política Laboral y Formación aportan datos para analizar la evolución de los trabajadores en puestos de trabajo atípicos. Como punto de partida cabe mencionar que las encuestas muestran cómo, durante la segunda mitad de la década de 1990, el número de trabajadores atípicos aumentó y una gran parte de ellos manifestaba haber elegido voluntariamente ocupar esos puestos de trabajo. Esto se debe a que, tal y como muestran las propias encuestas, un importante número de trabajadores de este perfil son personas que dan una mayor importancia a su estilo de vida que a su trabajo y que, por ello mismo, tratan de tener un puesto de trabajo que les permita controlar más

libremente, en la medida de lo posible, qué tipo de vida llevan, ya sea con horarios más flexibles o con la imposición de un menor número de responsabilidades. Pasando a analizar datos concretos, en una de las encuestas realizada por este instituto el año 1996, un 59,8% de los *dispatched workers* respondieron que daban mayor importancia a su estilo de vida que a su empleo. Esa misma respuesta la dieron un 57,4% de personas jóvenes trabajando en puestos de trabajo a tiempo parcial y un 84,1% de las mujeres casadas que participaban en actividades laborales a tiempo parcial, frente a un 13,7% de los trabajadores regulares. Esto reforzaría la teoría de que los trabajos atípicos no son una forma de empleo residual, sino que atienden a las preferencias de los propios individuos (Smith, 2006).

Tabla 1. Opinión acerca de la importancia del estilo de vida en Japón por tipo de trabajo, sexo y edad. Año 1996

Tipo de trabajador	Importancia al estilo de vida (%)
Trabajadores regulares	13,7
(Hombre)	7,4
(Mujer)	30,0
<i>Dispatched workers</i>	59,8
(Hombre)	23,5
(Mujer)	68,1
Jóvenes trabajando a tiempo parcial	57,4
(Hombre)	56,5
(Mujer)	57,9
Mujeres casadas trabajando a tiempo parcial	84,1
Personas mayores trabajando a tiempo parcial	55,9
(Hombre)	57,5
(Mujer)	53,5

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas de opinión realizadas por el Instituto Japonés de Política Laboral y Formación en el año 1996.

Otro aspecto relevante a analizar dentro de estas encuestas es la pregunta directa a los participantes de por qué habían decidido trabajar en este tipo de puestos atípicos. Una de las respuestas a elegir decía: “no había ninguna empresa en la que pudiera trabajar como empleado regular”, y su porcentaje, en ninguno de los casos, superó el 30% de elección. Los porcentajes más altos a esta respuesta concreta fueron registrados entre los *dispatched workers* (23.4%) y las mujeres jóvenes que trabajaban en puestos a media jornada (24%). Ahora, dejando a un lado a las personas que eligieron esta opción, las respuestas más populares entre los diferentes grupos a por qué habían decidido trabajar en empleos atípicos fueron las siguientes: “otras razones”, “quería hacer uso de mi cualificación y mis competencias”, “quería poder trabajar con horarios que se adaptaran a mí” o “quería poder combinar el trabajo con mis estudios” (Smith, 2006).

Ahora bien, es importante mencionar que, con el paso del tiempo y el deterioro de las condiciones laborales de este tipo de trabajo, se ha producido un cambio gradual en esos porcentajes. Analizando los datos de la última encuesta publicada en 2014 por el Instituto Japonés de Política Laboral y Formación, el número de trabajadores empleados en puestos atípicos va en aumento conjuntamente con el número de personas que, empleadas en este tipo de puestos, responden ocupar dichos cargos porque “no pueden encontrar un empleo regular”. Tal y como mencionábamos anteriormente, la cifra de personas empleadas en trabajos atípicos en el año 2001 era de un 27,2% mientras que, en el año 2014, ya pasaba a un 37,4%.

Tabla 2. Porcentaje de trabajadores atípicos en Japón. Años 1990-2014.

Año	Porcentaje de trabajadores atípicos (%)
1990	20,2
1991	19,8
1992	20,5
1993	20,8
1994	20,3
1995	20,9
1996	21,5
1997	23,2
1998	23,6

1999	24,9
2000	26,0
2001	27,2
2002	29,4
2003	30,4
2004	31,4
2005	32,6
2006	33,0
2007	33,5
2008	34,1
2009	33,7
2010	34,3
2011	35,1
2012	35,2
2013	36,7
2014	37,4

Fuente: Elaboración propia a partir de *Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016*. Kamishakujii Office

Del mismo modo, el número de trabajadores que respondía estar ocupando en un puesto de trabajo atípico por no poder encontrar un trabajo regular pasa de un 23,4% entre los *dispatched workers* y un 16,2% entre los trabajadores a media jornada en el 1996 a un 44,9% y un 22,5% respectivamente en el año 2010 (Instituto Japonés de Política Laboral y Formación, 2014).

Después de analizar estos datos se puede afirmar que la perspectiva negativa de la situación —aquella que defiende que las personas que trabajan en empleos atípicos lo hacen porque han sido excluidas de los puestos estándar o regulares y que, por ello, se han visto forzadas a elegir el modo de empleo en el que se encuentran ahora— no encaja en el contexto de los años 90 pues, tal y como muestran los datos de las encuestas de opinión, solo el 25% de los trabajadores en esta categoría afirmaban sentirse de ese modo. Ahora bien, relacionado con esto hay que tener en cuenta dos hechos. El primero es aquel que explica que, aunque parte de estos empleados hayan

elegido esta forma de trabajo por voluntad propia, eso no quiere decir que sus condiciones laborales sean buenas, pues cierto es que el índice de satisfacción mostrado por estos trabajadores en otras encuestas en referencia a su salario y a su seguridad en el empleo está lejos de ser alto. El segundo, es que aunque es verdad que la perspectiva negativa no encaja en el contexto de los años 90, deja de ser así con el paso de los años, tal y como ponen de manifiesto los porcentajes de la última encuesta publicada, pues el número de personas que se ven forzadas a elegir ese tipo de trabajos es mayor y puede seguir aumentando en el futuro.

6. Evolución de la situación económica en Japón

6.1. La crisis de 1990

Tal y como se comentó anteriormente, en el pasado Japón se caracterizaba por un sistema de trabajo paternalista, basado en lo que se denominaba las “tres joyas” (*three jewels*): el empleo de por vida, salarios basados en la antigüedad y el sindicalismo empresarial (Kingston, 2013). Este sistema, además, contaba con una serie de obligaciones recíprocas y era admirado por el valor que otorgaba a sus empleados. Toda esta estructura cobraba sentido en su contexto, pues con la escasez de trabajadores cualificados tras la Segunda Guerra Mundial, las empresas tuvieron que transformarse e invertir mucho dinero en la formación de sus trabajadores con tal de poder aumentar su productividad. Así pues, la oferta de un puesto de trabajo seguro y la disponibilidad de un sueldo basado en la antigüedad funcionaban como un mecanismo que garantizaba a las empresas cosechar los frutos en los que tanto habían invertido: el capital humano. Dicho de otro modo, era un sistema que permitía que las empresas fácilmente mantuvieran a aquellos trabajadores a los que habían formado. Bien es verdad que estas “tres joyas” ya no brillan del mismo modo en el que lo solían hacer pues, con la llegada de la crisis de los años 90 y la desregulación como su consecuencia, los fundamentos de este sistema de trabajo perdieron sentido y se fue erosionando.

Junto con el inicio de esta nueva etapa, las bases del sistema y la lógica económica del país empezaron a cambiar. Este hecho facilitó que, una vez llegados a los primeros años del siglo XXI, la economía japonesa consiguiera recuperarse

notablemente. Algunos observadores del momento acreditaban el éxito a las políticas económicas del Primer Ministro Junichirō Koizumi. Estas políticas que colaboraron en la revitalización de la economía del país se basaban, principalmente, en tres principios: desregulación, privatización y el llamado *jiko sekinin*, un principio que marca la necesidad de que uno mismo tiene que hacerse responsable de su propia conducta y, también, de sus propios errores. Ahora bien, hay que tener en cuenta que a pesar de que estos cambios ayudaron a mejorar la economía, en el caso concreto del mercado laboral los resultados fueron negativos. A partir de entonces el trabajo de por vida pasó a representar simplemente un 30% del total y los trabajos atípicos empezaron a ganar fuerza, llegando incluso a convertirse en la corriente principal. Con ello, la seguridad en el trabajo dejó de ser una característica del sistema (Allison, 2013). Tal y como comentamos en apartados anteriores, la lógica económica cambió y, progresivamente, avanzó en favor a una mayor flexibilidad, menor seguridad y, por tanto, un aumento del riesgo para los trabajadores. El gobierno no realizó los ajustes necesarios para impedir estas posibles consecuencias, pues se consideraban simplemente como un riesgo que valía la pena asumir con tal de revitalizar la economía. Esta situación del sistema laboral japonés empeoró con la crisis del año 2008, pues mientras que, durante los años 90, a pesar de existir cierto grado de flexibilidad y riesgo para los trabajadores, los despidos intentaban evitarse en la medida en que fuera posible. Por el contrario, en esta nueva época post-crisis 2008, con la gran bajada de la demanda, los empresarios empezaron a reducir sus pérdidas mediante el despido masivo de sus trabajadores ya que no existía ningún tipo de obligación moral ni legal por mantenerlos en nómina (Kingston, 2013).

6.2. *La crisis de 2008*

Muchos pensaron que, gracias a que las instituciones financieras japonesas ya habían recorrido un largo camino para ajustar sus deudas durante la última recesión, el impacto de la crisis financiera del 2008 sería mínimo, pero se equivocaron. Dado que las exportaciones y las inversiones en infraestructura contribuyeron en gran medida a la expansión económica de Japón entre los años 2003 y 2007, con la desaceleración global de la economía mundial se provocó la caída de la producción japonesa, muy notable sobre todo durante la segunda mitad del año 2008 en adelante, así como un aumento en el desempleo del país, en la dificultad para encontrar trabajo y en el número de puestos

de trabajo caracterizados como atípicos. Mientras que en el año 1990 solo una quinta parte de la población estaba empleada con ese tipo de trabajos, llegados al año 2009 estos trabajadores suponían un tercio de la población activa. Es importante remarcar que este tercio de la población englobaba alrededor de 20 millones de trabajadores, el mismo número de personas que, en ese momento, se considera que se encontraban dentro de una situación de pobreza. En relación a ello también cabe apuntar que en el año 2009 el índice de pobreza en Japón aumentó hasta llegar al 16%. Esto fue algo inesperado por parte de una sociedad que se proclama a sí misma como de clase media; una clase media caracterizada por la igualdad y la ausencia de situaciones de pobreza. En cuanto al desempleo cabe mencionar que, en el año 2009, su tasa llegó a alcanzar el 5.1%. Aunque esta no sea el porcentaje más alto registrado, sí se caracterizó porque aumentó con mayor rapidez en comparación con otros años (Yuji, 2012). También es importante remarcar el hecho de que el 75% de las personas desempleadas aseguraron haber sido despedidas debido a cambios en la estructuración del personal de sus empresas (Kingston, 2013). Con todo esto se observa cómo la situación laboral del país, dañada ya desde años anteriores, tan solo logró empeorar. El trastorno en la economía era más obvio y la población, colectivamente, sabiendo cuáles podían ser las consecuencias al conocer la experiencia previa, empezó a preocuparse más seriamente por su seguridad económica.

Tras todos estos cambios en la estructura económica de Japón, el país parecía haberse convertido en un mercado despiadado que trataba a sus trabajadores como simples artículos desechables. Este hecho contrasta con la visión del Japón de posguerra descrita anteriormente, donde el sistema laboral otorgaba un valor especial a sus empleados y trataba de defenderlos en la medida de lo posible, del mismo modo que intentaba evitar el despido. Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, aportaremos algunos ejemplos concretos de las consecuencias que tuvieron estos cambios económicos sobre la sociedad japonesa. Estos ejemplos nos servirán además para ilustrar la agitación que supuso esta nueva crisis caracterizada por el trabajo orientado al riesgo.

El primero de estos ejemplos se centra en analizar una tendencia relacionada con la publicación de ciertas obras literarias. En el año 2008 se publicaba una edición en manga del libro de Karl Marx titulado *Das Kapital*. Este libro era ni más ni menos que

una crítica de la economía política y su versión en manga se hizo rápidamente famosa por todo Japón en este contexto, llegando a vender más de 600.000 copias en los primeros meses de su publicación. Del mismo modo, la obra de 1929 de Takiji Kobayashi titulada *Kanikosen* fue publicada en una nueva edición en formato manga también en el año 2008 y, el siguiente año, se llevó a la gran pantalla. Esta obra se centraba en describir la brutalidad de la explotación hacia los trabajadores y la opresión de los mismos. Las dificultades descritas en ambas obras mostraban una cierta similitud con la situación que estaban viviendo los jóvenes de la primera década del siglo XXI. En este sentido, ambas publicaciones volvían a cobrar sentido en un contexto que, a pesar de ser alejado en el tiempo, contaba con muchas similitudes en su contenido. El segundo de los ejemplos se centra en un accidente ocurrido en junio de 2008. En este accidente, un joven de 25 años estrelló un coche contra un establecimiento comercial en Akihabara, una de las zonas más famosas y transitadas de Tokio. Después del choque el joven bajó de su vehículo y apuñaló a 18 personas al azar, causando la muerte de al menos siete de ellas. Lo interesante a destacar de este caso es cómo las redes sociales de internet se movilizaron defendiendo al joven, así como los medios de comunicación se esforzaron en explicar y remarcar el porqué de su comportamiento. Se hacía referencia continuamente al hecho de que este chico se encontraba profundamente frustrado por culpa de su trabajo sin futuro, preocupado por su seguridad en el empleo y sus condiciones de vida. El hecho de que parte de la sociedad compartiera la realidad y falta de esperanza de este joven explica que existiera tal nivel de comprensión y de defensa de sus actos. El último de los ejemplos nos lleva a analizar el establecimiento de un poblado de tiendas de campaña en el parque de Hibiya, Tokio, durante la noche vieja del 2008. Este poblado tenía como función reunir y ayudar a todos aquellos trabajadores que repentinamente habían sido despedidos de sus trabajos y, en algunos casos, como consecuencia, habían perdido sus casas. Esta era sin duda una actividad considerada como inusual en Japón ya que el país se caracteriza por una baja manifestación de activismo social, pero sus resultados fueron positivos. Gracias a la formación de este poblado, durante su existencia la atención nacional fue dirigida hacia aquellos más necesitados ya que prácticamente a diario los periódicos, programas de noticias de televisión e incluso sitios web como Yahoo informaban acerca de las novedades de este campamento. Además, la formación del campamento también logró poner en marcha

diferentes iniciativas por parte del gobierno, entre las que destacan la apertura temporal de algunas viviendas públicas o la extensión del periodo de prestaciones económicas a los desempleados. También algunos representantes de las asociaciones que crearon en el campamento participaron en las reuniones del gobierno donde se discutían temas relacionados con el desempleo o el trabajo a tiempo parcial. Con ello, se incluía la voz de los “no representados” en estas discusiones, lo cual influía en la mejora de los resultados de las políticas que se emprendían en respuesta a las situaciones que afectaban a estos desempleados (Kingston, 2013).

7. Otras consecuencias, retos y posibles soluciones

Tal y como se ha mostrado a lo largo de este trabajo, la desregulación en el mercado laboral creó incentivos muy importantes para que las empresas contrataran trabajadores no regulares, lo cual causó una repentina proliferación de puestos laborales caracterizados por el riesgo y la precariedad en el empleo. Ahora bien, estas no fueron las únicas consecuencias derivadas de estos cambios. La difusión de la inseguridad en toda la población, además de la disminución notable de los ingresos de las personas, está socavando el consumo doméstico ya que los trabajadores son reacios a gastar cuando no están seguros de poder mantener sus puestos de trabajo. Esto, a su vez contribuye a la deflación. Otra de las consecuencias de esta situación es la que afecta al sistema de pensiones de Japón. Alrededor de un 40% de los japoneses que debería estar contribuyendo económicamente a este sistema nacional de pensiones no lo está haciendo ya que, con el aumento del número de trabajadores a tiempo parcial también aumenta el número de personas que no están obligadas a pagar para mantener este sistema (Kishimoto, 2009). También es importante remarcar el hecho de que, debido al aumento en la dependencia de los trabajadores no regulares, la productividad está bajando. Esto es porque dentro de estos puestos la formación de los trabajadores es poco común y, también, porque los bajos salarios no ayudan a incentivar al personal.

Además del surgimiento de estos problemas, la desregulación también ha conllevado la aparición de otros problemas derivados, no necesariamente económicos, que plantean desafíos a la gestión política de la sociedad en varios frentes. Entre ellos cabe destacar, principalmente, aquel que afecta a la natalidad del país. La expansión de

los puestos de trabajo a tiempo parcial de baja remuneración influye, en parte, en la bajada de las tasas de matrimonio y de fertilidad, ya que, para casarse y tener hijos, en principio, es necesario disponer de una estabilidad económica actualmente difícil de alcanzar. A su vez, la baja fertilidad del país provoca nuevos problemas a la economía japonesa, puesto que implica un menor consumo y una mayor tasa de dependencia, con un menor número de trabajadores que contribuyen económicamente al sistema, lo que, al mismo tiempo, podría dar lugar a una subida de impuestos y a la reducción del sistema de bienestar público.

Japón necesita construir un sistema laboral que, manteniendo su flexibilidad, pueda hacer frente a dichos problemas derivados con tal de recuperarse. Yuji (2012), expone lo que, desde su punto de vista, serían cuestiones básicas a tener en cuenta para proponer soluciones en lo referente a la actual situación del mercado laboral japonés. La primera es la necesidad de aumentar las oportunidades de conseguir un trabajo estable por parte de los trabajadores a tiempo parcial. Y para ello hay que ayudar a estos trabajadores a desarrollar sus capacidades mediante la oferta de más cursos de formación en las empresas. El autor defiende esta postura basándose en el hecho de que la mayoría de trabajadores a tiempo parcial consiguen un mayor éxito --mayores salarios y un empleo regular- con la adquisición o mejora de sus habilidades laborales. Los datos apuntan que en el año 2011 alrededor de 400.000 trabajadores a tiempo parcial consiguieron un trabajo regular. Yuji (2012) también señala que, ante el hecho de que muchos de estos empleados a tiempo parcial se enfrentan a riesgos que les obligan a pasar de un lugar de trabajo a otro o incluso a recurrir a prácticas laborales ilegales, es importante establecer un sistema que pueda controlar y resolver rápidamente y de forma individual este tipo de situaciones. En ningún caso es aceptable restringir el empleo a tiempo parcial con el pretexto de que hay problemas con esta práctica. También es de urgente importancia dar a conocer el sistema de ayudas para los desempleados ya existente, pues, aunque actualmente existen 385 centros de consulta de temas laborales² por todo el país, solo un 10% de la población desempleada conoce su existencia. Por último, el autor comenta en su artículo que es igualmente importante crear oportunidades para incluir las voces de los trabajadores a tiempo parcial en las

² Centros de consulta de temas laborales (労働相談情報センター), son centros repartidos por todo Japón que ofrecen información acerca del mundo laboral, además de seminarios y otro tipo de actividades relacionadas con el empleo.

discusiones abiertas entre el gobierno, empresarios y trabajadores, así como también crear un sistema eficaz de resoluciones judiciales ante demandas por despidos injustificados (Yuji, 2012).

8. Expectativas: masculinidad y madurez

Desde la posguerra, con el nacimiento de la figura del *salaryman*, trabajo y masculinidad fueron dos conceptos que pasaron a estar inextricablemente vinculados. Ahora bien, tal y como hemos analizado, a partir de 1990, con la desregulación económica, el sistema laboral japonés empezó a cambiar de manera significativa; el número de trabajadores a tiempo parcial creció en un intento de mantener la competitividad del país dentro de un mercado mundial cada vez más neoliberal. Esto sobre todo afectó a los jóvenes japoneses ante el aumento de la dificultad para ocupar puestos de trabajo regulares o estables, pues las empresas que ofrecían este tipo de trabajos preferían contratar a personas que nunca hubieran trabajado de forma 'irregular' (Kosugi, 2003). Ante este proceso de transformación del mercado laboral sería lógico concluir que las expectativas sobre el trabajo y la vida de los trabajadores cambiaron acorde a la nueva situación, pero no fue así. Aunque la estructura del sistema laboral japonés cambió, las actitudes sociales ante la vida y las expectativas cambiaron a un ritmo mucho más lento. De este modo, aquellos que ocupaban un puesto en trabajos a tiempo parcial fueron a menudo incapaces de cumplir esas expectativas y de satisfacer los valores dominantes impuestos por la sociedad. Así pues, con unas habilidades y unas oportunidades limitadas y un apoyo o comprensión, a veces, casi inexistente por parte de la sociedad, los hombres trabajadores a tiempo parcial afrontaban mayores dificultades, tanto de carácter económico como social a medida que avanzaban hacia la veintena y la treintena. La suma de ambos aspectos provocó cierta desmotivación y ansiedad en este segmento de la población, en el sentido en que consideraban que habían fracasado por no haberse convertido en miembros plenos de la sociedad. Para comprender este sentimiento, es necesario conocer el discurso moral existente que define en qué consiste ser un ciudadano productivo y un hombre adulto. Tanaka (2009), por ejemplo, sugiere que los trabajadores que se niegan a cooperar en las demandas impuestas que impliquen trabajar más allá del horario o de las demandas establecidas en

el contrato no pueden ser considerados como adultos plenos de la sociedad japonesa. Por otro lado, Dasgupta (2005) o Lunsing (2001) defienden que uno de los factores más importantes para establecerse como miembro pleno y adulto de la sociedad es haber contraído matrimonio y contar con un empleo estable.

Desde el inicio de los estudios acerca de la masculinidad a partir de los años 80, en Japón se ha concebido la masculinidad como algo natural y homogéneo en toda la sociedad. Además, esta masculinidad única que se defendía estaba encarnada en la figura del *salaryman*, pues se definía siguiendo sus ideales (Dasgupta, 2000). Siguiendo estos principios, en Japón aquello que hace que un hombre sea masculino es:

Have an ability to focus on and discipline the self, be diligent, tenacious, honourable, loyal, devoted to duty, and have the ability to endure. [...] In particular they emphasised that masculinity is the ability to persevere and overcome difficulties, to be decisive and responsible (Cook, 2013: 33).

De hecho, cuando se pregunta a un hombre japonés qué es ser masculino, ellos mismos se hacen eco de estos ideales. En particular, remarcan la importancia que tienen la capacidad de persistir y superar las dificultades dentro de la definición de masculinidad (Cook, 2013). De forma contraria, los hombres que se debían considerar como poco masculinos siguiendo estos principios eran aquellos que carecían de un sentido de la responsabilidad hacia los demás, además de ser débiles emocionalmente y tener dificultades a la hora de tomar decisiones sin contar con la ayuda de terceros. Así pues, si seguimos esta definición de masculinidad, se entiende que los trabajadores a tiempo parcial no son masculinos ya que carecen de falta de responsabilidad y capacidad de aguante al ir cambiando continuamente de empleo tan pronto no se sienten felices en sus puestos de trabajo. Todo esto ayuda a entender por qué los trabajadores en puestos de trabajo temporal son a menudo criticados de acuerdo a esta perspectiva.

También hay que apuntar que, en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, no son solamente definidos como poco masculinos, sino que, además, también se les otorga cierta falta de madurez. Desde la perspectiva de muchos trabajadores regulares y estables, aquellos que ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial están fallando en cumplir tanto las normas de masculinidad como las de madurez. Según explican, el hecho de no haber cumplido un proceso de transición --como es por ejemplo completar con éxito la escuela y pasar directamente a trabajar a tiempo completo- ni tampoco mostrar ninguna cualidad que les defina como adultos --como, por ejemplo, tener

nociones de responsabilidad- impide que los trabajadores a tiempo parcial sean considerados como miembros plenos y adultos. Según los trabajadores regulares y estables, otra de las características que define la madurez en Japón y de la que carecen los trabajadores a tiempo parcial es contar con la capacidad de poner las necesidades de la empresa por encima de los deseos personales de uno mismo, o dicho de otro modo más general, la capacidad de controlar los deseos egoístas y someterse a las exigencias de la sociedad (Smith, 1983). Este hecho lo ilustra las declaraciones de una joven llamada Sayuki, trabajadora a tiempo completo, cuando afirma:

For example, when there is a coffee tasting session sometimes the store manager asks us [regular workers] to work an extra (paid) thirty minutes. However, often freeters say 'Erm... I have plans already...I can't'. It looks like they don't want to do it and that it is 'troublesome' (Cook, 2013: 33).

Es importancia tener en cuenta que lo aquí presentado es la opinión generalizada que los japoneses tienen acerca del significado de masculinidad y madurez, por lo que se puede ser crítico con ella. Así pues, se podría apuntar el hecho de que esta interpretación está sesgada, pues no todos los que tienen un trabajo temporal lo hacen bajo decisión propia, tal y como se demostró anteriormente y, por ello mismo, no necesariamente tener un trabajo temporal equivale a ser irresponsable.

Otra de las expectativas sobre los hombres en la sociedad japonesa y que también está basada en el modelo del *salaryman* es la relacionada con el matrimonio. Tal y como se apuntó previamente, el *salaryman* no representaba simplemente un tipo de trabajador ejemplar, sino que, además, también representaba una forma de vivir y de pensar centrada en la existencia de la familia nuclear. Esta perspectiva aún permanece en la actualidad, y el matrimonio continúa siendo una clave que demuestra el haber alcanzado la madurez. Con ello, a pesar del hecho de que en Japón cada vez más personas optan por posponer la edad para casarse o, directamente, no hacerlo, el matrimonio todavía se considera como algo importante, "natural" y de sentido común de la vida adulta. La opción de no casarse, por lo tanto, a menudo lleva consigo la consideración de ser una persona extraña o cobarde (Nemoto, 2008). Con todo esto, lo que no se tiene en cuenta es el hecho de que, a menudo, lo que impide casarse a muchos de estos trabajadores a tiempo parcial no es el hecho de no desearlo, sino su situación laboral inestable que convierte al matrimonio en una opción fuera de su alcance, y más

cuando se espera que, tras el matrimonio, sean los hombres la principal fuente de ingresos del hogar (Edwards, 1990).

Por lo tanto, los trabajadores a tiempo parcial, una vez alcanzados los 20 años de edad, se encuentran en ese proceso de transición y son conscientes de las expectativas sociales existentes en relación a temas como el trabajo o el estilo de vida. Es importante destacar que a pesar de todo estos jóvenes disponen de cierto espacio y libertad para actuar sin ser excesivamente presionados. Bien es verdad que esto cambia con el paso de los años. Los mismos trabajadores a tiempo parcial, años después, ven cómo las expectativas y las presiones empiezan a aumentar y, con ello, el espacio y la libertad que disponen para actuar siguiendo el propio deseo se constriñe. Ante esta situación, parte de los trabajadores a tiempo parcial deciden ceder a las expectativas, y pasan a buscar un trabajo estable, pero otros no lo hacen o, aunque lo intentan, son incapaces de encontrar el camino hacia una mayor estabilidad. Este fracaso se refleja en un fuerte sentimiento de resignación que les hace creer que estaban destinados al fracaso hicieran lo que hicieran.

9. Conclusión

El objetivo de este trabajo ha sido analizar la situación del sistema laboral japonés a partir de la recesión de los años 90. A lo largo de este análisis se observa cómo la desregulación, característica principal de los cambios acontecidos, ha afectado al empleo de modo que ha aumentado su flexibilidad, así como, negativamente, ha disminuido la seguridad de los puestos de trabajo. El empleo atípico, tal y como se denominan las diferentes formas de trabajo a tiempo parcial que surgieron a partir de dicha desregulación, ha ido aumentando hasta la actualidad y se ha convertido en el símbolo clave de la nueva etapa económica en Japón, distinguida por el miedo a perder el trabajo o a ser contratado con unas condiciones poco favorables.

Aunque existen diferentes perspectivas para explicar por qué este tipo de trabajo ha aumentado tanto, manteniendo e incluso multiplicando su número año tras año, la visión dominante de considerar al trabajador a tiempo parcial como alguien irresponsable, que no es masculino o que no es lo suficiente maduro, es aquella que explica la influencia que esta situación ha tenido en los estándares de vida y

expectativas hacia los diferentes grupos sociales, concretamente en la juventud masculina empleada en trabajos atípicos. Ahora bien, a partir de las perspectivas utilizadas para explicar estas causas es evidente que el deseo de estos hombres trabajadores a tiempo parcial por crear o seguir un estilo de vida alternativo colisiona con la idea normativa y las expectativas vigentes acerca de lo que se entiende como masculinidad y madurez. Ser un trabajador a tiempo parcial no es considerado simplemente como una antítesis de los ideales normativos de la virilidad y madurez, sino que, además, es visto como un riesgo cada vez mayor para la futura competitividad y la rentabilidad del Estado japonés. Ahora bien, teniendo en cuenta que actualmente más de un tercio de la población está empleada a tiempo parcial, se constata que existe una clara contradicción entre los ideales de la sociedad japonesa y el estilo de trabajo que caracteriza a la sociedad actual.

10. Bibliografía

- Allison, A. (2013). *Precarious Japan*. Durham: Duke University Press.
- Cook, E. (2013). Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters in Contemporary Japan. *Social Science Japan Journal*, 16 (1): 29–43.
- Dasgupta, R. (2000). Performing Masculinities: The Salaryman at Work and Play. *Japanese studies*, 20 (2): 189–200.
- Dasgupta, R. (2005). Salarymen doing straight: Heterosexual men and the dynamics of gender conformity. *Genders, Transgenders and Sexualities in Japan*, 168–182.
- Edwards, W. (1990). *Modern Japan Through Its Weddings: Gender, Person, and Society in Ritual Portrayal*. Stanford : Stanford University Press.
- Harvey, D. (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Inagami, T. (1990). *Working Conditions in Contemporary Britain: Thatcherism/Employment/Industrial Relations*. Tokyo: University of Tokyo Press.
- Kingston, J. (2013). *Contemporary Japan: History, Politics, and Social Change Since the 1980s*. Oxford: John Wiley & Sons, Ltd.
- Kishimoto, T. (2009). Japanese Employment Measures in the Face of a Global Recession. *Newsletter of the Institute of Social Science*, 41 (1): 3-7.
- Kosugi, R. (2003). *Freeter's way of living*. Tokyo: Keisou Shobou.

- Krugman, P. (2012). *End This Depression Now!* Nueva York: W. W. Norton & Company.
- Lunsing, W. (2001). *Beyond Common Sense: Sexuality and Gender in Contemporary Japan*. London: Kegan Paul.
- Nemoto, K. (2008). Postponed Marriage: Exploring Women's Views of Matrimony and Work in Japan. *Gender & Society*, 22 (2): 533–551.
- Sato, H. (2001). Atypical Employment: A Source of Flexible Work. *Social Science Japan Journal*, 4 (2): 161–181.
- Smith, C. S. (2006). *After Affluence: Freeters and the Limits of New Middle Class Japan*. New Have: Yale University Press.
- Smith, R. J. (1983). *Japanese Society: Tradition, Self, and the Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Suehiro, A. (2001). An Introduction to this Issue's Special Topic: 'Atypical' and 'Irregular' Labour in Contemporary Japan. *Social Science Japan Journal*, 4 (2): 159–160.
- Tanaka, T. (2009). *New Developments in Masculinity Studies*. Tokyo: Seikyusha.
- Kamishakujii Office. (2016). *Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2015/2016*. Tokyo: Kamishakujii Office.
- Yuji, G. (2012). The Near Future of Employment in Japan. *Newsletter of the Institute of Social Science*, 46 (1): 3-6.